



Concepto 283941 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20244000283941

Fecha: 22/04/2024 09:44:33 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Control Disciplinario Interno

Rad. Interno No. 20242060332682 del 16/04/2024

De conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la Gestión Pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, es claro que este Departamento Administrativo, no está facultado para emitir conceptos vinculantes relacionados con la interpretación o vigencia de normas jurídicas, declarar derechos individuales, ni dirimir o rendir concepto sobre aspectos o controversias cuya decisión esta atribuida a otras autoridades públicas. Específicamente, esta Dirección NO tiene las competencias para intervenir en las situaciones internas de otras entidades, actuar como ente de control o vigilancia, pronunciarse sobre el cumplimiento de requisitos mínimos para la provisión de cargos públicos, ni señalar los procedimientos aplicables en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

En ese orden de ideas y en atención al oficio de la referencia, en el que solicita:

“conceptuar ante la orden emitida por la Sala de Consulta y Servicio civil del Consejo de Estado, acerca de la viabilidad de adelantar los trámites correspondientes para constituir la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, acorde a los lineamientos dispuestos por el Código General Disciplinario, toda vez que se encuentra vigente el Decreto emitido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público frente al plan de austeridad de gasto” nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, debe tener en cuenta que el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021, dispuso que los sujetos disciplinables bajo la norma en comento deben ser investigados y juzgados por funcionarios diferentes, independientes, imparciales y autónomos; garantizando que el funcionario instructor no sea el mismo funcionario que adelante el juzgamiento.

Continuando, el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, ordenó que las entidades y organismos del Estado deben organizar una oficina o unidad del más alto nivel para conocer los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de sus servidores; la cual debe estar conformada, como mínimo, por servidores públicos de nivel profesional y por un jefe de oficina de nivel directivo, a quien se le exigirá el título profesional de abogado.

En ese sentido, este Departamento consciente de las limitaciones particulares de las entidades públicas, quienes han manifestado de manera reiterada las dificultades presupuestales para asumir un gasto recurrente, y es por ello que los lineamientos estarán orientados a sugerir opciones de organización que concilien las posibilidades presupuestales y el cumplimiento de la función disciplinaria en el ámbito de la eficiencia, eficacia y efectividad. En este orden de ideas, Función Pública considera de la mayor importancia contemplar como mínimos los siguientes criterios antes de llevar a cabo la creación de una oficina responsable de la gestión disciplinaria:

- El número de procesos disciplinarios que tiene activos la entidad
- El número promedio de procesos disciplinarios en los últimos cinco años
- La temporalidad de los procesos en la etapa de instrucción
- La temporalidad de los procesos en la etapa de juzgamiento
- Del total de procesos activos, ¿cuántos se encuentran hoy en pliego de cargos?
- De los procesos activos, ¿cuántos a cargo de la Procuraduría General de la Nación?
- El talento humano responsable de la gestión y los procesos disciplinarios
- El costo asociado al desarrollo de la gestión y los procesos disciplinarios

Es importante que las entidades evalúen de manera individual su situación actual frente a los criterios previamente señalados y validar la necesidad de crear la Oficina de Control Disciplinario Interno con base en sus condiciones y posibilidades institucionales para dar cumplimiento a los preceptos del Código General Disciplinario.

Función Pública es copartícipe de las directrices en materia de austeridad del gasto público, razón por la cual, presenta unas orientaciones a las entidades de los órdenes nacional y territorial en consonancia con las buenas prácticas de gobierno y de eficiencia del gasto público. En este sentido, corresponde dar lineamientos relacionados con formas de organización en donde se privilegie la racionalidad y la asignación de recursos para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

Habida cuenta de lo anterior, el 3 de marzo de 2022, este Departamento Administrativo expidió la Circular No. 100-002 del 2022 mediante la cual recomienda a las entidades sujetas del Código General Disciplinario, adelantar la revisión y el análisis de sus capacidades institucionales, con el propósito de implementar una alternativa que garantice la doble instancia disciplinaria.

Para el efecto, Función Pública diseñó un instrumento guía denominado “Caja de Transformación institucional para el Control Disciplinario Interno”, el cual aporta criterios relevantes que permiten identificar alternativas para la implementación de la doble instancia. El instrumento desarrolla aspectos que permiten ser el sustento de la eventual justificación técnica. Estos son:

Contexto de la evolución normativa. Datos del estado organizacional actual del control disciplinario interno. Cadena de valor del proceso integral. Proceso en cada fase. Políticas de operación. Preguntas orientadoras. Alternativas de adecuación de la estructura. Descripción de las funciones tipo para cada fase del proceso. Descripción de las funciones para los roles en cada fase de proceso.

Para que las entidades a las cuales va dirigida la Circular puedan dar cumplimiento a lo previsto en el Código General Disciplinario, deben desarrollar y formalizar la alternativa que más se adecúe a su capacidad institucional, a través de los medios formales existentes (modificación del acto administrativo de estructura, planta de personal, manual de funciones y competencias laborales y sus justificaciones técnicas).

Modificación de la estructura organizacional y de las funciones de las dependencias

En primer lugar, se recomienda que las entidades que requieran una reforma de su estructura expidan un acto administrativo, por medio del cual se modifica su estructura y las funciones de sus dependencias, el cual deberá acompañarse del estudio técnico previsto en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012 y el Decreto 1083 de 2015. Las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional tendrán adicionalmente en cuenta la Directiva Presidencial 09 de 2018 y las disposiciones que la deroguen, modifiquen o adicionen.

Posteriormente, las entidades deberán elaborar y radicar el proyecto de acto administrativo correspondiente para aprobación de la autoridad competente.

Asegurar la suficiencia de personal mediante la reubicación, el traslado y la creación de empleos

Las entidades deben garantizar que exista suficiente personal en su planta de empleos para asumir las múltiples etapas e instancias del proceso de gestión disciplinaria, así como para la operación y el funcionamiento de la doble instancia disciplinario.

Para los anteriores efectos, las entidades podrán: (1) modificar su planta de personal y crear los empleos necesarios, en caso de que cuenten con los avales técnicos y presupuestales requeridos por la ley, o (2) reubicar y ajustar el marco funcional de los empleos existentes, en caso de que cuenten con una planta de personal globalizada.

Las entidades deben contar con un empleo público del nivel directivo, que exija la calidad de abogado y que tenga a cargo la jefatura de la «Oficina de Control Disciplinario Interno». En caso de que no exista un empleo que cuente con las características descritas, las entidades deberán promover la modificación de su planta de personal.

Modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales

Las entidades deben modificar sus manuales para alinear el marco funcional de los empleos que intervengan en el proceso de control disciplinario interno, de acuerdo con la etapa e instancia que les corresponda individualmente.

En ese sentido, Función Pública a través de la Dirección de Desarrollo Organizacional diseñó la Caja de Transformación institucional para el Control Disciplinario Interno. [Instrumento que facilita a las entidades la adaptación de los escenarios organizacionales para implementar la doble instancia disciplinaria](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506913/Presentaci%C3%B3n+sobre+control+disciplinario+interno), partiendo de las necesidades y el reconocimiento de las situaciones institucionales vigentes y las limitaciones presupuestales para la adopción de la instancia de Control Interno Disciplinario al interior de cada entidad. Esta herramienta se puede consultar en el siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506913/Presentaci%C3%B3n+sobre+control+disciplinario+interno>

Es necesario precisar que en el diseño de la “Caja de Transformación institucional para el Control Disciplinario Interno”, se presentan herramientas como: cadena de valor, proceso, roles, perfiles y funciones de los empleos y los diferentes escenarios para la implementación de la doble instancia disciplinaria, partiendo de las necesidades y el reconocimiento de las situaciones institucionales vigentes y las limitaciones presupuestales para la adopción de la instancia de Control Interno Disciplinario.

No obstante, tenga en cuenta la respuesta entregada por la Procuraduría General de la Nación y en la cual preciso: “De lo indicado se desprende que, sin perjuicio del modelo que cada entidad estructure en aras de dar cumplimiento a lo dispuesto por el legislador disciplinario, la OCID debe garantizar, en todos los procesos disciplinarios de su competencia, la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento; y si no puede satisfacer dicha prerrogativa, enviará a la PGN² solo aquellos expedientes en los que se haya culminado la etapa instructiva³ (procesos en los cuales ya se hubiese notificado el pliego de cargos)⁴. En esa misma línea, si no puede garantizar la segunda instancia, también procederá a

remitirlos a la PGN".

-

En consecuencia, las entidades que tengan algún tipo de limitante financiero para adelantar un proceso de rediseño integral, deberá garantizar como mínimo la organización de una oficina en los términos de la Ley, que se encargue de la etapa de instrucción.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

LUZ MARY RIAÑO C.

Coordinadora Grupo de Asesoría y Gestión para las Entidades Públicas Dirección de Desarrollo Organizacional

Revisó: Luz Mary Riaño Camargo

Proyecto: Alicia Bustacara Romero

11202.15

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

2 Artículo 92 CGD

3 Esta remisión deberá atender lo dispuesto en el Decreto Ley 1851/21, «[por el cual se modifican los Decretos Ley 262 y 265 de 2000 con el fin de reconfigurar la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación, modificar el régimen de competencias internas, crear, fusionar cargos y determinar los funcionarios que los ocupaban a donde pasarán a ocupar los nuevos cargos que se creen, así como la reasignación o cambio de la estructura de funcionamiento y asignación de las diferentes funciones y cargos de los empleados y se dictan otras disposiciones», en armonía con la Resolución 113, del 08/04/2022 «[por la cual se distribuyen y asignan de manera transitoria competencias en materia de instrucción y juzgamiento a las procuradurías territoriales y se crean secretarías comunes territoriales»

4 Artículos 213 y 225 CGD

Fecha y hora de creación: 2026-07-06 08:12:56